

УДК 331

*І. А. ЮР'ЄВА, Н. А. МАРТИРОСЯН, Є. І. ГОВОРОВА***ТРУДОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ**

Створення виробництва залежить від людей, які працюють на підприємстві. Організація виробництва, оптимальні принципи відіграють важливу роль, водночас успіх компанії залежить від ефективності виробництва конкретних людей, їх знань, кваліфікації, здатності вирішувати проблеми. Трудові відносини - надскладна проблема бізнесу, особливо коли в колективі підприємства перебуває велика кількість людей. Трудові відносини містять у собі широке коло проблем, які пов'язані з організацією трудового процесу, навчання та найму, відбору, оптимальної системи заробітної плати, створення партнерства в компанії. Ефективність організації управління персоналом прямо впливає на конкурентні можливості і є одним з найважливіших показників створення підприємства. Кількість персоналу на підприємстві залежить від складності, характеру, трудомісткості виробництва та процесів управління, ступеня механізації, автоматизації, комп'ютеризації. У статті надана відмінність між поняттями "трудовий потенціал" і "робоча сила". Залежно від характеру трудових функцій промисловий персонал поділяється на категорії. Вибір і розподіл працівників на основі принципів відповідності, перспективи та відбору. Основним завданням добору і розподілу персоналу є оптимальне розміщення персоналу залежно від поставленого завдання. При розв'язанні такого завдання слід враховувати придатність працівника до певного виду робіт, а також потрібно сформулювати вимоги до конкретної роботи та взяти до уваги особисті якості співробітників. Для добору і розподілу управлінських кадрів потрібно розглянути наступні показники: рівень кваліфікації; ділову активність; продуктивність; якість роботи; стиль і методи роботи; аналітичні здібності; здатність до навчання; участь в інноваційній діяльності; дисципліну; психологічна сумісність. Аналізуючи забезпечення трудовими ресурсами потрібно проводити порівняння між фактичною чисельністю персоналу та плановою чисельністю звітного періоду.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність, підприємство, виробництво, організація, принципи, трудові відносини, трудовий потенціал, бізнес, колектив, наймання, відбір, заробітна плата, персонал, управління персоналом, структура, робоча сила, принципи.

*И. А. ЮБЕВА, Н. А. МАРТИРОСЯН, Е. И. ГОВОРОВА***ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ: ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

Создание производства зависит от людей, которые работают на предприятии. Организация производства, оптимальные принципы играют важную роль, вместе с тем успех компании зависит от эффективности производства конкретных людей, их знаний, квалификации, способности решать проблемы. Трудовые отношения - сверхсложная проблема бизнеса, особенно когда в коллективе предприятия находится большое количество людей. Трудовые отношения содержат в себе широкий круг проблем, которые связаны с организацией трудового процесса, обучения и найма, отбора оптимальной системы заработной платы, создание партнерства в компании. Эффективность организации управления персоналом прямо влияет на конкурентные возможности и является одним из самых важных показателей создания предприятия. Количество персонала на предприятии зависит от сложности, характера, трудоемкости производства и процессов управления, степени механизации, автоматизации, компьютеризации. В статье представлено отличие между понятиями "трудовой потенциал" и "рабочая сила". В зависимости от характера трудовых функций промышленный персонал делится на категории. Выбор и распределение работников на основе принципов соответствия, перспективы и отбора. Основной задачей отбора и распределения персонала является оптимальное размещение персонала в зависимости от поставленной задачи. При решении такой задачи нужно учитывать пригодность работника к определенному виду работ, а также нужно сформулировать требования к конкретной работе и принять во внимание личные качества сотрудников. Для отбора и распределения управленческих кадров нужно рассмотреть следующие показатели: уровень квалификации; деловую активность; производительность; качество их труда; стиль и методы работы; аналитические способности; способность к обучению; участие в инновационной деятельности; дисциплину; психологическую совместимость. В ходе анализа обеспечения трудовыми ресурсами нужно проводить более подробное сравнение между фактической численностью персонала и плановой численностью отчетного периода.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность, предприятие, производство, организация, принципы, трудовые отношения, трудовой потенциал, бизнес, коллектив, наем, отбор, заработная плата, персонал, управление персоналом, структура, рабочая сила, принципы.

*I. A. YURYEVA, N. A. MARTIROSYAN, Ye. I. GOVOROVA***LABOR RESOURCES OF AN ENTERPRISE: DEFINITIONS AND BASIC CONCEPTS**

The creation of production depends on the people who work at an enterprise. Proper organization of production, optimal principles play an important role, but at the same time the success of the company depends on certain people's production efficiency, their knowledge, skills, ability to solve problems. Labor relations are a very complicated business problem, especially when a large number of people are in the company's collective. Labor relations contain a wide range of problems that are related to the organization of labor process, training and recruitment, selection of an optimal wage system, creating partnership in the company. Usually, a company's staff consists of direct production personnel and personnel engaged in the non-productive sphere. Effective organization of personnel management directly affects competitive opportunities and is one of the most important indicators of establishing an enterprise. The number of people employed at an enterprise depends on the complexity, nature, and labor intensity of production and management processes, the degree of mechanization, automation, and computerization. The article distinguishes between the concepts of "labor potential" and "labor force". Depending on the nature of a work function, industrial personnel can be divided into several categories. Selection and distribution of employees are based on the principles of compliance, prospects and turnover. The main task of selection and distribution of personnel is optimal allocation of personnel, depending on the task. When solving such a problem the following factors must be taken into account: an employee's qualifications, business activity, overall performance, their labor quality, style and method of their work, analytical skills, learning ability, being innovative, disciplined, how psychologically compatible they are. In the analysis of labor supply, a more detailed comparison between the actual number of staff and the planned number of the reporting period should be made.

Keywords: labor, efficiency, enterprise, production, organization, principles, labor relations, labor potential, business, collective, recruitment, selection, wages, personnel, personnel management, structure, labor, principles.

Вступ. Для повного та всебічного аналізу трудових ресурсів підприємства необхідно визначити основні поняття та терміни об'єкту дослідження.

Трудові ресурси - це продуктивна сила підприємства, включаючи населення працездатного віку, яке має фізичний і інтелектуальний потенціал для

виробництва товарів і послуг. Трудові ресурси необхідні для реалізації трудової діяльності та залежать від певних критеріїв, таких як вік людини, стать, фізичних, інтелектуальних якостей працівника. Створення валового продукту залежить від людей, які працюють у компанії (підприємстві). Наукова організація виробництва, оптимальні її принципи відіграють звичайно важливу роль, але все-таки успіх компанії залежить від виробництва конкретних людей, їх знань, кваліфікації, здатності вирішувати проблеми і т.і. Трудові відносини - найбільш складна проблема бізнесу, особливо коли в колективі підприємства перебуває велика кількість людей. Трудові відносини містять у собі широке коло проблем, пов'язаних з організацією трудового процесу, навчання та найму, відбору оптимальної системи заробітної плати, створенням партнерства в компанії. Звичайно робітничий персонал компанії складається з виробничого персоналу та персоналу, зайнятого в невиробничій сфері [1].

Постановка завдання. Виробничий персонал - працівники, зайняті в сфері виробництва та послуг - це основна частина робочої сили підприємства. Під співробітниками підприємства розуміється сукупність працівників різних професійних груп або кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві у відповідності зі штатним розкладом і працюючих власників організацій, які отримують на підприємстві (компанії) заробітну плату. Необхідно розрізнити поняття персонал, кадри, трудовий потенціал, робоча сила, людські ресурси.

Кадри - це кваліфікований склад співробітників підприємства. Поняття персонал містить у собі весь особовий склад працівників, які працюють, а саме людей, найнятих у співпраці з іншими підприємствами; особи, які здійснюють роботу в рамках цивільно-правового характеру.

Трудовий потенціал - це так звані конкретні робітники, ефективність яких виявляється у процесі праці. Відмінність між поняттями "трудовий потенціал" і "робоча сила" у тому, що трудовий потенціал - це робоча сила, яка має свої індивідуальні особливі якості. Трудовий потенціал організації не є постійним, він постійно змінюється [2]. Склад і кількісні співвідношення окремих категорій і груп працівників організації описує структуру кадрів. Залежно від участі у виробничому процесі весь персонал підприємства поділяється на дві категорії: промислово-виробничий і непромисловий. Також у науковій літературі та економіці, управлінні використовується поняття "трудовий потенціал" організацій, окремих співробітників. "Потенціал" - це джерело можливостей, ресурсів, резервів, які можуть бути активовані, і використовуються для вирішення проблем або досягнення окремих цілей.

Трудовий потенціал є узагальненою характеристикою заходів і якості сукупних можливостей до праці, їх динамізм у якості постійного, процесу, що розбудовується, характеризують

можливості або здатності у відповідних сферах життя. Трудовий потенціал окремого працівника є основою формування трудового потенціалу вищих структурних рівнів організації, виробництва в цілому. Термін "трудовий потенціал працівника" містить у собі комбінацію фізичних і інтелектуальних якостей людини, а також можливість визначення меж своєї участі в трудовій діяльності, здатності для досягнення в певних умовах значимих результатів; а також для прогресу та поліпшення умов в процесі праці [3].

Трудовим потенціалом людини називають частину його особистості, людський потенціал, широкий і всеосяжний, на обсяг і глибину якого впливає різні фактори, такі як навички, освіта, навколишнє середовище та ін. В умовах ринкових відносин розширене використання якісних трудових ресурсів підприємства стає необхідною умовою для завоювання більш стабільної та лідируючої позиції на ринку.

Ефективність організації управління персоналом прямо впливає на конкурентні можливості і є однією з найважливіших переваг створення підприємства. Основні характеристики персоналу компанії є розмір і структура. Кількість персоналу на підприємстві залежить від складності, характеру, трудомісткості виробництва та процесів управління, ступінь механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Ці фактори визначають його стандартні значення. Найбільше об'єктивно персонал описується числом співробітників, які в цей момент працюють на підприємстві.

Структурою персоналу називають сукупність різних груп працівників об'єднаних за ознаками та категоріям. Залежно від участі у виробничому процесі розрізняють: промисловий персонал - робітники, безпосередньо пов'язані з виробництвом і невиробничий персонал - працівники, які безпосередньо не пов'язані з виробництвом [4].

Залежно від характеру трудових функцій промисловий персонал поділяється на категорії:

- робітниками називають працівників, які безпосередньо беруть участь у створенні яких-небудь цінностей або в наданні промислових і транспортних послуг;

- фахівцями називають працівників, які реалізують юридичні, технічні, організаційні, адміністративні та інші функції. До них також відносяться: економісти, юристи, інженери, а також бухгалтери та ін.;

- службовцями називають працівників, які здійснюють фінансово-розрахункові функції, підготовку та оформлення документів, господарське обслуговування та інші функції. До них відносяться секретарі, табельники, касири, експедитори та ін.;

- співробітники (технічні виконавці) - працівники, зайняті у фінансовій і бухгалтерській сфері, підготовки документації, комунальних послуг інших функцій. До них відносяться секретарі, касири та інші.

- керівники, які здійснюють функції управління

організацією.

Розумний розподіл працівників підприємства за підрозділами, розподіл за робочими місцями відповідно до системи поділу праці співробітництва, з одного боку, здатностями, психофізіологічними здатностями працівників зробленої роботи, за яку відповідають, з іншого боку, через добір і розподіл співробітників підприємства. У той же час прагнення до освіти активних трудових колективів і створення умов для професійного зростання кожного співробітника. Вибір і розподіл працівників на основі принципів відповідності, перспективи та обороту.

Принцип відповідності означає відповідність професійних і моральних якостей кандидата вимогам посад, які заміщуються. Принцип перспективності ґрунтується на обліку:

- установлення вікового цензу для різних категорій посад;
- визначення тривалості періоду роботи на одній посаді та на одному робочому місці;
- організації своєчасного підвищення кваліфікації. Принцип змінюваності є принципом, у якому повинні краще використовувати персонал, сприяти руху усередині праці, щоб позбутися застою кадрів, пов'язаного із тривалим перебуванням на тих же позиціях, часто несе в собі негативний вплив на бізнес [5].

Вихідні дані для відбору та розподілу працівників наступні:

- кадрова політика компанії;
- правила з відбору і розподілу кадрів;
- положення про оплату праці та стимулювання;
- сертифікація працівника;
- трудові договори; посадові обов'язки;
- штатний розклад;
- трудовий кодекс та інші нормативні акти.

Основним завданням добору і розподілу персоналу є оптимальне розміщення персоналу залежно від поставленого завдання. При розв'язанні такого завдання слід враховувати придатність працівника до певного виду робіт, а також потрібно сформулювати вимоги до конкретної роботи та взяти до уваги особисті якості співробітників. Для добору і розподілу управлінських кадрів потрібно розглянути наступні показники: рівень кваліфікації; ділову активність; продуктивність; якість їх роботи; стиль і методи роботи; аналітичні навички; здатність до навчання; участь в інноваційній діяльності; дисципліну; психологічну сумісність [6].

Мета складання балансу робочої сили підприємства полягає у тому, щоб в першу чергу визначити додаткову потребу в робочій силі за категоріями працюючих. Складання балансу передбачає зіставлення наявних трудових ресурсів у розрізі категорій з необхідною їхньою величиною (потребою)[7].

При розрахунках наявних трудових ресурсів виходять із:

- наявності на початок аналізованого періоду;

- знову прийнятих на роботу протягом аналізованого періоду;
- звільнення протягом аналізованого періоду;
- наявності на кінець періоду.

Для розрахунків потреби в трудових ресурсах на підприємстві застосовуються наступні методи розрахунків:

- за складністю виробничої програми;
- за експлуатаційними вимогами;
- за стандартами обслуговування;
- за стандартами кількості працівників;
- у відповідності зі стандартами типових структур управління [8].

За способом складності виробничої програми, розраховуються потреби в працівниках головного та допоміжного виробництва. Також цей спосіб міг би бути використаний тільки для стандартних видів робіт. Використовується для визначення потреби в працівниках на роботах з відрядною формою оплати.

Доцільне застосування персоналу підприємства - обов'язкова умова для забезпечення безперебійності виробничого процесу та вдале виконання поставлених завдань. Для цілей аналізу весь персонал слід розбити на промисловий і непромисловий персонал. Для промислового виробничого персоналу. При аналізі забезпечення трудовими ресурсами потрібно проводити більш докладне порівняння між фактичною чисельністю персоналу із планової чисельності звітної періоду.

Висновки. Отже на наш погляд, по-перше можна зробити висновок, що наведене нижче визначення відтворює сутність трудових ресурсів, як продуктивної сили підприємства, включаючи населення працездатного віку, яка має фізичний і інтелектуальний потенціал для виробництва товарів і послуг. По-друге - необхідні для реалізації трудової діяльності фізичні інтелектуальні якості людини залежать від віку, у якому притаманні певні критерії, що дозволяє виділити категорії трудових ресурсів. Потрете, створення ефективного виробництва залежить від людей, які працюють на підприємстві.

І насамкінець, наукова, адаптивна організація виробництва, оптимальні принципи відіграють звичайно важливу роль, але все-таки успіх компанії залежить від особистостей, конкретних людей, їх знань, кваліфікації, здатності вирішувати проблеми і т.і. Саме працівники на різних структурних щаблях створюють «обличчя», імідж підприємства. Створити, розвинути, зберегти традиції притаманні підприємству, під силу тільки лідерам з потужною командою однодумців, тому трудові відносини - сама складна проблема бізнесу, особливо коли в колективі підприємства перебуває велика кількість людей. Людський фактор необхідно враховувати при вирішенні проблем, пов'язаних з психологічним кліматом, втіленні системи оптимальної заробітної плати, створенням підходів соціального партнерства в організації. Не можливо досягти успіху без головного принципу існування організації - довіри. Якщо зникає

довіра на різних інституціональних рівнях парабола життєвого циклу різко падає вниз, тому необхідно негайно приймати вірні управлінські рішення щодо керівників підрозділів підприємства. За китайською мудрістю: «прямий не повинен керувати кривими і навпаки: кривий - прямими».

Список літератури

1. Юр'єва І.А., Бегунов А.І., Голєніщева Т.Ю. Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносин на підприємстві *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)* – Х. : НТУ «ХПІ», 2016. – № 47 (1219). – С. 100–111 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2079-0767
2. Лукашевич В. М. *Економіка праці та соціально-трудові відносини* : навч. посіб. / Лукашевич В. М. – Львів : Новий світ-2000, 2008 – 248 с.
3. Олійник Є. О. *Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства* [Електронний ресурс] / Олійник Є. О. – (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf. 16. О
4. Махсма М. Б. *Економіка праці та соціально-трудові відносини* / Махсма М. Б. — К.: «Атіка», 2005. — 304 с.
5. Буряк П. Ю. *Економіка праці і соціально-трудові відносини* : навч. посіб. / Буряк П. Ю. — К. : ЦУЛ, 2004. — 440 с
6. *Економіка* : навч. посіб. / за ред. проф. А. С. Булатова. — М. : Юрист, 2002. — 896 с
7. *Економіка праці та соціально-трудові відносини* : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. — К. : Знання, 2008. — 407 с.
8. Егорова М. С., Пищальников И. Г. *Трудовые ресурсы предприятия: оценка потребности и эффективности использования* // Молодой ученый. — 2015. — №9. — С. 586-589.
9. І. А. Юр'єва, В.А.Вакулюк, М.О.Пархоменко *Бізнес-Етика трудових відносин на підприємстві як напрямок психології управління* // *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)* – Х. : НТУ «ХПІ», 2017. – № 46 (1267). – С.9–4 – Бібліогр.: 9 назв. – ISSN . 2519-4461

References (transliterated)

1. YUr'eva I.A., Begunov A.I., Golenishcheva T.YU *Analiz social'no vidpovidal'noї povedinki ta trudovih vidnosin na pidpriemstvi* [Analysis of socially responsible behavior and labour relations at an enterprise] *Visnik Nacional'nogo tekhnichnogo universitetu «Kharkivs'kij politekhnichnij institut»* [Bulletin of the National Technical University "KhPI"] (Ekonomiczni nauki) – Kharkiv: NTU «KhPI», 2016. – no 47 (1219). – pp. 100–111 – Bibliogr.: 9 nazv. – ISSN . 2079-0767-
2. Lukashovich V. M. *Ekonomika praca social'no-trudovi vidnosini* [Economy of labour and social-labour relations] *navch. posib.* – L'viv: Novij svit-2000, 2008 – 248 p.
3. Oliinik E. O. *Kriterii ocinki trudovih resursiv agrarnogo pidpriemstva* [Criteria of labour estimation resources of an agrarian enterprise] [Elektro-nmijresurs] (*Nacional'nabibliotekaUkrainiimeni V. I. Vernad'sko- go*). – *Rezhim dostupu*: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf.
4. Mahsma M. B. *Ekonomika praca social'no-trudovi vidnosini* [Economy of labour and social-labour relations] — Kiev: «Atika», 2005. — 304 p.
5. Buryak P. YU. *Ekonomikapraci i social'no-trudovividosini* : *navch. posib.* [Economy of labour and social-labour relations] — Kiev : CUL, 2004. — 440 p.
6. *Ekonomika* [Economy]: *navch. posib.* / zared. prof. A. S. Bulatova. — Moscow: YUrist, 2002. — 896 p.
7. *Ekonomika paci ta social'no-trudovi vidnosini* [Economy of labour and social-labour relations]: *navch. posib.* Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. — Киев : Znannya, 2008. — 407 p.
8. Egorova M. S., Pishchal'nikov I. G. *Trudovye resursy predpriyatiya: ozenka potrebnosti i ehffektivnostii spol'zovaniya* [Labour resources of an enterprise: estimation of necessity and efficiency of the use] *Molodoj uchenyj.* — 2015. — no 9. — pp. 586-589
9. I. A. YUr'eva, V.A.Vakulyuk, M.O.Parhomenko *Biznes-Etika trudovih vidnosin na pidpriemstvi yak napryamok psihologii upravlinnya* [Business-ethics of labour relations at an enterprise as direction of management psychology] *Visnik Nacional'nogo tekhnichnogo universitetu «Kharkivs'kij politekhnichnij institut»* [Bulletin of the National Technical University "KhPI"] (Ekonomiczni nauki) – Kharkiv: NTU «KhPI», 2017. – no 46 (1267). – pp.9–14– Bibliogr.: 9 nazv. – ISSN . 2519-4461

Надійшла (received) 26.09.2018

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Юр'єва Ірина Анатоліївна (Юрьева Ирина Анатольевна, Yuryeva Irina Anatolievna) – кандидат економічних наук, доцент, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», доцент кафедра економічного аналізу та обліку ; м. Харків, Україна; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8159-7763>; yuryeva,irina@i.ua

Мартіросян Наріне Ашотівна (Мартirosyan Narine Ashotivna, Martirosyan Narine Ashotivna) – магістр, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», магістр кафедри економічного аналізу та обліку; м. Харків, Україна;

Говорова Євгенія Ігорівна (Говорова Евгения Игоревна, Govorova Evgenia Igorevna) – магістр, Харківський національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», магістр кафедри економічного аналізу та обліку; м. Харків, Україна;